

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ
РАБОТУ**

**УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ИП ДАНКОВЦЕВА Э.В.)**

студентки 5 курса 571 группы
направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль подготовки «Менеджмент организации»
экономического факультета

Дмитриевой Дарьи Алексеевны

Научный руководитель

К. Э. Н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

С.М. Юсупова

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

К. Э. Н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л. И. Дорофеева

инициалы, фамилия

Саратов 2021

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы исследования. Проблема организационной культуры, ее влияние на конкурентоспособность организации, трудовой потенциал компании и каждого работника в отдельности, начиная с конца XX столетия, одна из самых актуальных для современного управления персоналом. На предприятиях работают люди, которые являются носителями культуры, так как они руководствуются определенными ценностями, убеждениями. Любая организация представляет собой культурное пространство, иными словами, оно имеет некую сложившуюся организационную культуру. Устоявшаяся организационная культура как бы отделяется от людей и становится со временем атрибутом самой организации, оказывая большое влияние на ее членов, на отношения между ними, принципы их деятельности и многое другое из того, что, в конечном счете, предопределяет успех функционирования организации в долгосрочной перспективе.

Организационная культура – это образ действий, характерный для работников организации, и включает в себя признаваемые всеми ценности, идеалы, обычаи и ритуалы, не позволяющие предприятию поддаваться стихийности рынка или непредсказуемости поведения руководства.

В современных условиях существует множество компаний, которые в своей деятельности эффективно используют и модернизируют организационную культуру, но чаще всего руководители и работники кадровых служб не осознают значимость организационной культуры и воспринимают её в более узком смысле, как фирменный стиль, логотип, дресс-код и т. п. Это связано с тем, что на предприятиях редко отслеживается взаимосвязь между организационной культурой, затратами на её формирование и развитие, и конечными результатами деятельности, в аналитической работе не используются показатели эффективности организационной культуры, т. е., по сути, отсутствуют индикаторы, по которым можно было бы оценивать в динамике данное направление деятельности кадровой службы и руководства всех уровней управления.

Для любой организации важно совершенствовать культуру организации, поскольку она в значительной мере оказывает влияние на конечные результаты деятельности компании и тем самым определяет эффективность её работы, как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе.

Степень научной разработанности выбранной темы выпускной квалификационной работы, отражена в научной зарубежной и отечественной литературе. В частности в работах: О.С. Виханского, В.Р. Веснина, С.В. Василенко, А.П. Балашова, А.П. Егоршина, К. Камерона, Р. Куинна, А.Я. Кибанова, Е.Ю. Карпова, В.А. Макеева, Р. Моран, Б.З. Мильнер, А.Н. Наумова, С.П. Робинс, В.А. Спивак, О.Е. Стекловой, Ф. Тейлор, О.Г. Тихомировой, А. Файоль, А.Ф. Харрис, О. Шелдок, Э. Шейн и др.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование управления организационной культуры и разработка мероприятий по ее совершенствованию в ИП Данковцева Э.В.

Для реализации вышеуказанной цели были поставлены следующие **задачи**:

1. раскрыть понятие управления организационной культурой в организации;
2. рассмотреть принципы и методы управления организационной культурой в организации;
3. описать факторы, оказывающие влияние на управление организационной культурой в организации;
4. дать общую характеристику деятельности ИП Данковцева Э.В.;
5. провести оценку организационной культуры и имеющихся проблем в ИП Данковцева Э.В.;
6. разработать мероприятия по совершенствованию управления организационной культурой в ИП Данковцева Э.В.;

7. рассчитать эффективность внедрения предлагаемых мероприятий по совершенствованию управления организационной культурой в ИП Данковцева Э.В.

Информационная база исследования включает в себя: концепции отечественных и зарубежных ученых, занимающихся изучением организационной культуры; внутреннюю документацию организации; материалы бухгалтерской отчетности; результаты проведенных исследований.

Методы исследования, используемые в выпускной квалификационной работе: групповое анкетирование, тестирование, интервью, наблюдение и анализ документов.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в возможности применения предложенных в работе мероприятий по совершенствованию управления организационной культурой в исследуемой организации.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В первой главе выпускной квалификационной работы «Теоретические основы исследования управления организационной культурой в организации» автор рассматривает понятие управления организационной культурой, описывает принципы, методы управления и факторы, которые оказывают влияние на данный процесс.

Современное понимание организационной культуры приближено к восприятию культуры как культуры определенного времени в истории, примера поведения. Возникнуть культура может только при коммуникациях членов группы между собой, так как культура понятие не индивидуальное, а скорее общественное. Чаще всего организационная культура представляется в виде идеи управления в организации, направленной на повышение трудового потенциала участников организации, диктующей основные ценности.

Организация развивается и действует как сложный организм. Она постоянно подвергнута влиянию внешней среды. Поэтому каждая организация должна иметь потенциал, который обеспечит быструю и своевременную реакцию на изменения окружающей среды. Этот потенциал вырабатывает организационная культура. Ведь она диктует, какие принципы и методы используются для работы организации. От того насколько эффективна организационная культура зависит успех функционирования компании и ее выживания в конкурентной борьбе.

Управление организационной культурой представляет собой достаточно сложный процесс, требующий всестороннего и глубокого анализа культуры организации, учета многообразных факторов, воздействующих на организационную культуру, разработки соответствующих механизмов управления ею.

К основным методам управления организационной культурой относятся экономические, административные, психологические, символические методы. Существующие методы, применяемые при управлении организационной культурой, должны использоваться в комплексе, воздействуя сразу на все стороны жизнедеятельности организации. Некоторые из них требуют достаточно больших затрат, например, премирование определенных форм поведения, разработка психологических тренингов, обучение персонала и повышение квалификации и др. Однако часть из этих методов, требуют единовременных затрат, а поддержание в жизнеспособном состоянии разработанных символических форм не слишком затратное дело, здесь скорее требуется систематичность в обращении к ним.

Организационная культура представляет собой неотъемлемую часть жизни любой организации, которая включает в себя базовые предположения, ценностные ориентации и символику. Данные компоненты корректируют поведение персонала организации, определяя пределы допустимых, и недопустимых действий. В настоящее время организационная культура выступает одним из главных факторов повышения конкурентоспособности

организации, особенно если она максимально согласована с действующей стратегией.

Во второй главе выпускной квалификационной работы «Анализ управления организационной культурой в ИП Данковцева Э.В.» дана краткая характеристика деятельности организации и проведена оценка организационной культуры и имеющихся проблем в ИП Данковцева Э.В.

Данковцева Э.В. является директором салона красоты «Ривьера», целью деятельности которого является извлечение прибыли, предметом деятельности – оказание услуг населению по уходу за внешностью.

Основной задачей салона красоты «Ривьера» является предоставление услуг потребителю на профессиональном уровне, используя профессиональные качественные материалы, оборудование и высококвалифицированный персонал. Деятельность рассматриваемого салона ориентирована на жителей города Саратов со средним достатком. Дополнительно каждый посетитель может приобрести любое понравившееся косметическое средство.

Организационную структуру салона красоты можно отнести к линейному типу. Данный тип управления оптимален для данного предприятия, что обусловлено небольшими размерами предприятия и численностью персонала, нормы управляемости соблюдены. Всего в работе салона задействовано 12 человек.

Положительно сферу управления персоналом в салоне красоты «Ривьера» характеризует небольшой рост производительности труда. Однако выявлены и отрицательные тенденции. Отмечается рост текучести кадров, а именно администраторов. Хотя данный уровень текучести имеет сравнительно невысокое значение, увеличение этого показателя косвенно свидетельствует о снижении удовлетворенности персонала условиями труда.

В ИП Данковцева Э.В. применяется фирменный стиль, который можно охарактеризовать как лаконичный – используется спокойная и элегантная цветовая гамма. Наличие характерного фирменного стиля позволяет

потенциальным клиентам легко идентифицировать салон красоты «Ривьера», отличать его от других салонов города Саратова.

В салоне красоты уделяется внимание созданию и поддержанию единого имиджа и стилистики, что проявляется в едином стиле форменной одежды персонала, оформлении непосредственно салона красоты (его фасада, вывески и отделки помещений).

Изучение организационной культуры ИП Данковцева Э.В. позволило определить тип культуры в салоне красоты «Ривьера». В настоящее время доминирующая культура исследуемой организации включает значительное количество элементов культуры кланового типа и по убыванию отдельные черты адхократического, бюрократического и рыночного типов. Сложившаяся ситуация объясняется историей развития организации, небольшими размерами и небольшой численностью персонала.

Однако для успешной деятельности салона красоты и достижения рассмотренных выше стратегических целей, клановый тип организационной культуры не совсем подходит, что обусловлено необходимостью ориентации организации на динамичное внешнее окружение, в то время как клановая организационная культура направлена на внутреннюю среду, являясь очень дружественным местом работы, где у людей масса общего и где глава организации воспринимается как воспитатель.

Для салона красоты более подходящим будет рыночный тип культуры, что и подтверждают результаты исследования и проведенное тестирование. Рыночный тип организационной культуры характеризуется ориентацией на результаты, когда главной целью является выполнение поставленной задачи, когда люди целеустремленны и соперничают между собой. В организации с таким типом культуры лидеры характеризуются как твердые и требовательные руководители. Ключевым моментом является то, что организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать, а репутация и успех составляют общую цель.

В третьей главе выпускной квалификационной работы «Направления совершенствования управления организационной культурой в ИП Данковцева Э.В.» автором разработаны и предложены мероприятия по совершенствованию управления организационной культурой в ИП Данковцева Э.В. и рассмотрена эффективность внедрения этих мероприятий

Развивать и совершенствовать существующую культуру в организации – задача не простая. Зачастую многие руководители и специалисты не придают большого значения организационной культуре, что дает неконтролируемый старт для ее самостоятельного развития. А это развитие далеко не всегда является положительным для стратегических целей компании.

Менеджмент направлен на управление ресурсами, а, как известно, самый сложно поддающийся управлению – это человеческий ресурс. Простые и технологичные схемы в этом случае не работают. Учитывая всю сложность человеческих отношений, современный менеджмент ставит перед собой задачу создавать многогранные сложные системы для управления человеческими ресурсами.

В целях совершенствования управления организационной культурой в ИП Данковцева Э.В., руководству была предложена модель шести шагов К. Камерона и Р. Куинна, основная задача которой заключается в совершенствовании организационной культуры, а также ряд других мероприятий.

Стоит отметить, что организационная культура не будет усовершенствована, если в процесс не будут вовлечены все сотрудники организации. Необходимо создать их предрасположенность и заинтересованность для лучшего результата. Если благодаря усилиям, направленные на улучшение организационной культуры, коллективные нормы не изменят – значит, усилия были напрасны и организационная культура остается в неизменном состоянии.

Внедрение мероприятий по совершенствованию управления организационной культуры принесет салону красоты «Ривьера» положительный экономический эффект в размере 246 120 руб.

В свою очередь к числу позитивных социальных изменений в организационной культуре салона красоты «Ривьера», можно отнести:

- создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- обеспечение соответствия и сбалансированности стратегических целей организации и потребностей персонала;
- усиление имиджа салона красоты;
- повышение уровня удовлетворенности трудом;
- усиление у сотрудников чувства лояльности – преданности и принадлежности организации;
- снижение текучести кадров;
- повышение уровня мотивации у сотрудников;
- повышение конкурентоспособности салона красоты на рынке.

При наличии в организации сильной организационной культуры появляется больше возможностей привлекать и удерживать сотрудников, так как люди предпочитают работать в компаниях, ценности которых совпадают с их собственными.

Также социальная эффективность проявится в высокой степени достижения индивидуальных целей сотрудников и будет характеризовать удовлетворение в процессе руководства ожиданий, желаний, потребностей и интересов сотрудников за счет улучшения эмоциональной атмосферы и социально-психологического климата.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Основу любой организационной культуры составляют ценности и нормы. Они задаются руководством компании и очень важно, чтоб их принимал персонал компании. Если ценности компании соответствуют личностным ценностям сотрудника, то можно быть

уверенным, что он будет предан компании. Стремление к общим ценностям объединяет людей и способствует достижению общих целей. Это следует учитывать при приеме новых сотрудников на работу.

Организационная культура является одним из элементов управления, который в совокупности с другими, способствует достижению основной цели организации и решает определённые задачи. Как правило, основной конечной целью коммерческих организаций является получение экономической прибыли. Для достижения этой цели организационная культура может решать такие задачи, как повышение эффективности труда сотрудников, их эмоциональная вовлечённость и личная заинтересованность в профессиональном росте. Если сотрудник принимает организационную культуру организации, он не ищет другую работу, трудится на благо организации, принципы деятельности и ценности которой ему близки; это помогает компании удерживать конкурентные позиции на рынке и сохранять свой главный ресурс – людей.

Организационная культура рассматривается как неотъемлемый инструмент управления персоналом и резерв повышения эффективности предпринимательской деятельности. Основная функция организационной культуры – это создание ощущения идентичности сотрудников компании, образ коллективного «мы», а также обеспечение гармонизации организационных и индивидуальных интересов.

В настоящее время отрицать значение организационной культуры сложно. Опыт больших международных компаний, которые постоянно работают с собственной внутренней философией, доказывает, что при мудром и дальновидном использовании рычагов организационной культуры можно достичь больших успехов в деятельности организации.

Проблема управления организационной культурой была рассмотрена на примере ИП Данковцева Э.В., основным видом деятельности которой является предоставление услуг парикмахерскими и салонами красоты. Основная задача салона красоты «Ривьера» – это предоставление услуг

потребителю на профессиональном уровне, используя профессиональные качественные материалы, оборудование и высококвалифицированный персонал.

В настоящее время доминирующая культура салона красоты включает значительное количество элементов культуры кланового типа и по убыванию отдельные черты адхократического, бюрократического и рыночного типов. Сложившаяся ситуация объясняется историей развития организации, небольшими размерами и небольшой численностью персонала.

В результате исследования было выявлено ряд проблем в управлении организационной культурой салона красоты «Ривьера», а именно:

1) организационная культура не соответствует стратегическим целям салона красоты;

2) работа по формированию и развитию организационной культуры в организации не ведется;

3) официальные документы, содержащие ценности, которые должны разделять и которых должны придерживаться сотрудники организации, не сформулированы и не утверждены;

4) при наборе и отборе персонала не учитывается соответствие кандидата сложившейся организационной культуре салона красоты.

Решить вышеперечисленные проблемы было предложено с помощью внедрения ряда мероприятий по совершенствованию управления организационной культурой, которые принесут салону красоты «Ривьера» положительный экономический эффект – 246 120 руб.

Данное исследование имеет выраженную научно-практическую значимость, и его результаты направлены на совершенствование управления организационной культурой салона красоты «Ривьера» ИП Данковцева Э.В. и на повышение эффективности и конкурентоспособности организации.